

أهمية التوظيف
يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:
1- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم و متطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟
2- ما هي الأساليب و الاجراءات التي تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟
كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية
إجراءات التوظيف
إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :
1- تحديد الاحتياجات
2- فرز الترشيحات
3 - المقابلة
4- الإختبارات
5- التعيين
6- المرحلة التجريبية
7 - التثبيت
أنواع التوظيف في الوظيفة العمومية
الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
خاتمة
حاولنا من خلال البحث الذي قمنا به معالجة موضوع " التوظيف في المنظمات العمومية "وهذا نظرا للأهمية التي تحضى بها هذه الأخيرة خاصة و أنها تسعى إلى تحقيق النفع العام.
يشكل التوظيف في هذا النوع من المنظمات نشاطا هاما كونه المسؤول عن تزويدها بإحتياجاتها من الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة اللازمة التي يتوقف عليها نجاح هذه المنظمات في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.
خطة البحث
المبحث الأول ماهية التوظيف
المطلب الأول مفهوم التوظيف
المطلب الثاني أهمية التوظيف
المطلب الثالث إجراءات التوظيف
المبحث الثاني التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الأول تعريف الوظيفة العمومية
المطلب الثاني تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الثالث الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الرابع انواع التوظيف في الوظيفة العمومية
1. التوظيف الخارجي
2. التوظيف الداخلي
3. الطرق الاستثنائية للتوظيف
التوظيف في الوظيف العمومي
Prezi

التوظيف في الوظيف العمومي

خطة البحث

المبحث الأول ماهية التوظيف
المطلب الأول مفهوم التوظيف
المطلب الثاني أهمية التوظيف
المطلب الثالث إجراءات التوظيف
المبحث الثاني التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الأول تعريف الوظيفة العمومية
المطلب الثاني تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الثالث الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الرابع انواع التوظيف في الوظيفة العمومية
1. التوظيف الخارجي
2. التوظيف الداخلي
3. الطرق الاستثنائية للتوظيف

أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

1- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم و متطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟

2- ما هي الأساليب و الإجراءات التي تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية

إجراءات التوظيف

إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :

1- تحديد الاحتياجات
2- فرز الترشيحات
3 - المقابلة
4- الإختبارات
5- التعيين
6- المرحلة التجريبية
7 - التثبيت

خاتمة

حاولنا من خلال البحث الذي قمنا به معالجة موضوع " التوظيف في المنظمات العمومية " وهذا نظرا للأهمية التي تحضى بها هذه الأخيرة خاصة و أنها تسعى إلى تحقيق النفع العام.

يشكل التوظيف في هذا النوع من المنظمات نشاطا هاما كونه المسؤول عن تزويدها بإحتياجاتها من الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة اللازمة التي يتوقف عليها نجاح هذه المنظمات في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

Prezi

خطة البحث

المبحث الأول ماهية التوظيف

المطلب الأول مفهوم التوظيف

المطلب الثاني أهمية التوظيف

المطلب الثالث إجراءات التوظيف

المبحث الثاني التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر

المطلب الأول تعريف الوظيفة العمومية

المطلب الثاني تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

المطلب الثالث الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

المطلب الرابع انواع التوظيف في الوظيفة العمومية

1. التوظيف الخارجي
2. التوظيف الداخلي
3. الطرق الاستثنائية للتوظيف

من اعداد الطلبة

رحماني عبد القادر

معدادي عماد

عبعوب زكرياء

Prezi

مفهوم التوظيف

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين و المؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال و فيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف:

التوظيف لغة:

" التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال و الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة "

التوظيف اصطلاحا :

"هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، و هو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفرا د في مناصب الشغل، و فيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات و واجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل.فيراد به ملىء أو سد منصب كان شاغراً"

إجراءات التوظيف

إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :

1- تحديد الاحتياجات

2- فرز الترشيحات

3 - المقابلة

4- الإختبارات

5- التعيين

6- المرحلة التجريبية

7 - التثبيت

أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

1- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم و متطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟

2- ما هي الأساليب و الاجراءات التي تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية

أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

1- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم و متطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟

2- ما هي الأساليب و الاجراءات التي تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية

خاصة

إجراءات التوظيف

إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :

1- تحديد الاحتياجات

2- فرز الترشيحات

3 - المقابلة

4- الإختبارات

5- التعيين

6- المرحلة التجريبية

7 - التثبيت

تعريف الوظيفة العمومية

لقد انقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة : قسم يتجه اتجاه موضوعيا وقسم يتجه اتجاه شكلي

الاتجاه الموضوعي التحليلي :

يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام .

الاتجاه الشكلي الوصفي :

و يعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة .

و عليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم.

أما التعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين و الذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة .

انواع التوظيف في الوظيفة العمومية

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 و المادة 34 من المرسوم رقم 58-59 وكذا المادة 80 من الامر رقم 06-03 على مختلف طرق و كيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي:

- مسابقات على أساس الاختبارات
- مسابقات على أساس الشهادات
- الفحوصات المهنية

هذا بالإضافة إلى الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي وهذا بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية .

تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية ، أعقبه بعد ذلك قانون 1959 .

- في سنة1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية،عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133

- في سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعامل SGT وهو القانون الذي يحمل رقم78 – 12 المؤرخ في 05 أوت1978 و الذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات ظهر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و هو ما يعرف بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985

الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة، التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية و منها الامر06-03 المعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على :" لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية .
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية .
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنيةو الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

Prezi

تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية ، أعقبه بعد ذلك قانون 1959 .

- في سنة1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية،عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133

- في سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعامل SGT وهو القانون الذي يحمل رقم78 – 12 المؤرخ في 05 أوت1978 و الذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات ظهر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و هو ما يعرف بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985

الجزائر

تعلق بتنظيم

بالالتحاق

حيث نصت

ما لم

الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة، التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية و منها الامر06-03 المعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على :" لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية .
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية .
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنيةو الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

الأمر 66-133
- في سنة 1978
وهو القانون الذي
و الذي جاء بأحكام
ظهر القانون الأساسي
ما يعرف بالمرسوم 85-59

كما نصت المادة 79 من نفس الأمر على :" يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهل بشهادات أو إجا زات أو مستوى تكوين ".

وترك الأمر رقم 06-03 الباب مفتوحا الإدارة " عند الاقتضاء في الفحص الطبي لبعض أسلاك الموظفين "

كما أعطى إمكانية توضيح شروط التوظيف " وتحديد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على اجراء تحقيق إداري مسبق إلى القوانين الأساسية الخاصة.

وحدد الأمر رقم 06-03 الحد الأدنى للسن القانونيفي المادة 78 منه و التي جاءت فيها :" تحديد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشر(18) كاملة ".

انواع التوظيف في الوظيفة العمومية

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 و المادة 34 من المرسوم رقم 58-59 وكذا المادة 80 من الامر رقم 06-03 على مختلف طرق و كيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي:

-مسابقات على أساس الاختبارت

-مسابقات على أساس الشهادات

-الفحوصات المهنية

هذا بالإضافة إلى الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي وهذا بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية .

الشروط العامة للال

التوظيف الخارجي

التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات :

يتم اختبار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الإختبارية من خلال اجراء اختبار مسبق ، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعيين في الوظيفة العمومية

التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين

التوظيف على أساس الفحوصات المهنية

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوصات المهنية أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة ، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات

التوظيف على أساس الشهادات (توظيف مباشر):

يدخل هذا النمط من التوظيف ضمن التوظيف المباشر ، أي دون الحاجة إلى اجراء مسابقة ، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف ، وقد نصت عليه المادة 34 من المرسوم رقم 85-59 كما نصت عليه المادة 80 من الامر رقم 06-03 في بندها الرابع و الذي نص على:

"....التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدي مؤسسات التكوين المؤهلة "

التوظيف الداخلي

يعتبر الموظفون الحاليون بالمنظمة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة
في شغل المناصب الشاغرة لديها, مما يعني انه إذا خلت وظيفة معينة فإنه يجب
الإعلان عنها داخل المنظمة, عن طريقالترقية , حيث تشكل الترقية دعامة
أساسية في مسار المهني للموظف وحدثا هاما في حياته المهنية , ويتجسد ذالك
من خلال آلياتها التي تسمح بضمان تساوي حظوظ الموظفين في صعود إلى
إحدى الدرجات السلم الوظيفي تشكل حافزا لتقديم الحسن من قبلهم
والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي

الطرق الاستثنائية للتوظيف

المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة:

وتم التطرق اليها في المواد من 10 الى المادة 18 منها الامر06-03

توظيف المتقاعدون أو المؤقتين

تلجأ الإدارة بغرض تسيير مرافقها إلى وسيلة التعاقد ، والواضح أنها قد تلجأ في ذلك
إلى القانون العام وقد تختار استعمال أساليب القانون الخاص)المدني أو التجاري (.
ان المتعاقدين مع الإدارة الجزائرية هم أعوان عامون لا يخضعون لأحكام القانون
المدني ولا لقانون العمل بل ينتسبون إلى الأعوان العموميين المؤقتينمعها لمدة لا تزيد
فذلك على اعتبار أن عقدهم مؤقت يوقع من طرف الجهة الإدارية المختصة والمتعاقد
عن سنة قابلة للتجديد وبنفس شروط العقد السابق إن وجد

التوظيف بطريقة الانتخاب

إن هذه الطريقة ليست شائعة أو تستخدم مثل استخدام الطرق السابقة سواء
في نظام التوظيف المفتوح أو المغلق ،وإذا استعملت تكون بطريقة استثنائية ومحددة

التوظيف الداخلي

يعتبر الموظفون الحاليون بالمنظمة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في شغل المناصب الشاغرة لديها, مما يعني انه إذا خلت وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنظمة, عن طريق الترقية , حيث تشكل الترقية دعامة أساسية في مسار المهني للموظف وحدثا هاما في حياته المهنية , ويتجسد ذالك من خلال آلياتها التي تسمح بضمان تساوي حظوظ الموظفين في صعود إلى إحدى الدرجات السلم الوظيفي تشكل حافزا لتقديم الحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي

Prezi

الطرق الاستثنائية للتوظيف

المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة:

وتم التطرق اليها في المواد من 10 الى المادة 18 منها الامر06-03

توظيف المتقاعدون أو المؤقتين

تلجأ الإدارة بغرض تسيير مرافقها إلى وسيلة التعاقد ، والواضح أنها قد تلجأ في ذلك إلى القانون العام وقد تختار استعمال أساليب القانون الخاص)المدني أو التجاري (. ان المتعاقدين مع الإدارة الجزائرية هم أعوان عامون لا يخضعون لأحكام القانون المدني ولا لقانون العمل بل ينتسبون إلى الأعوان العموميين المؤقتين معها لمدة لا تزيد فذلك على اعتبار أن عقدهم مؤقت يوقع من طرف الجهة الإدارية المختصة والمتعاقد عن سنة قابلة للتجديد وبنفس شروط العقد السابق إن وجد

التوظيف بطريقة الانتخاب

إن هذه الطريقة ليست شائعة أو تستخدم مثل استخدام الطرق السابقة سواء في نظام التوظيف المفتوح أو المغلق ،وإذا استعملت تكون بطريقة استثنائية ومحددة

خاتمة

حاولنا من خلال البحث الذي قمنا به معالجة موضوع " التوظيف في المنظمات العمومية "وهذا نظرا للأهمية التي تحضى بها هذه الأخيرة خاصة و أنها تسعى إلى تحقيق النفع العام.

يشكل التوظيف في هذا النوع من المنظمات نشاطا هاما كونه المسؤول عن تزويدها بإحتياجاتها من الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة اللازمة التي يتوقف عليها نجاح هذه المنظمات في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.


التوظيف في الوظيف العمومي
خاتمة
حاولنا من خلال البحث الذي قمنا به معالجة موضوع " التوظيف في المنظمات العمومية "وهذا نظرا للأهمية التي تحضى بها هذه الأخيرة خاصة و أنها تسعى إلى تحقيق النفع العام.
يشكل التوظيف في هذا النوع من المنظمات نشاطا هاما كونه المسؤول عن تزويدها بإحتياجاتها من الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة اللازمة التي يتوقف عليها نجاح هذه المنظمات في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.
إجراءات التوظيف
إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :
1- تحديد الاحتياجات
2- فرز الترشيحات
3 - المقابلة
4- الإختبارات
5- التعيين
6- المرحلة التجريبية
7 - التثبيت
أهمية التوظيف
يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:
1- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم و متطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟
2- ما هي الأساليب و الاجراءات التي تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟
كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية
خطة البحث
المبحث الأول ماهية التوظيف
المطلب الأول مفهوم التوظيف
المطلب الثاني أهمية التوظيف
المطلب الثالث إجراءات التوظيف
المبحث الثاني التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الأول تعريف الوظيفة العمومية
المطلب الثاني تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الثالث الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
المطلب الرابع انواع التوظيف في الوظيفة العمومية
1. التوظيف الخارجي
2. التوظيف الداخلي
3. الطرق الاستثنائية للتوظيف
Prezi